



ÖSTERREICHISCHER RECHTSANWALTSKAMMERTAG

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales
Stubenring 1
1010 W i e n

Zl. 39/92

BOMM GESETZENTWURF	
Zl.-GE/19.....	
Datum: 1 1. NOV. 1992	DVR: 0487864
Verteilt: 12. Nov. 1992	PW/NC

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeits-
zeitgesetz geändert wird
Zl. 52.015/26-2/91

Sehr geehrte Damen und Herren!

In der Beilage übermittelt der Österreichische Rechtsanwaltskam-
mertag die Stellungnahme des Präsidenten der Rechtsanwaltskam-
mer Niederösterreich, dem sich der Österreichische Rechtsan-
waltskammertag vollinhaltlich anschließt.

Wien, am 28. Oktober 1992

DER ÖSTERREICHISCHE RECHTSANWALTSKAMMERTAG



Dr. Schuppich
Für die Richtigkeit der Ausfertigung
der Generalsekretär

Beilage



RECHTSANWALTSKAMMER NIEDERÖSTERREICH

DER PRÄSIDENT

An den
Österreichischen
Rechtsanwaltskammertag

Rotenturmstr. 13
1010 Wien

Österreichischer Rechtsanwaltskammertag	
eing.	
.....fach, mitBeilagen

FK Prof. Dr. Zandl
erl. 11.3/10.3.92

St. Pölten, am 6.3.1992/E
Ihre Zl. 39/92; GZ 47/92

S t e l l u n g n a h m e

zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das

Arbeitszeitgesetz geändert werden soll.

1. Im Vorblatt zu den Erläuterungen wird behauptet, daß Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten in vieler Hinsicht benachteiligt wären, daher entsprechende Schutzbestimmungen für Teilzeitbeschäftigte geschaffen werden müßten, wobei es um die Beschränkung der Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigung, Einführung eines Zuschlages ab einem bestimmten Ausmaß an Mehrarbeit und die Schaffung eines Benachteiligungsverbotese gehe. Alternative Lösungen soll es nach dieser Darstellung keine geben.

RECHTSANWALTSKAMMER NIEDERÖSTERREICH

- 2 -

2. Wenn die Redaktoren des Gesetzesentwurfes die Benachteiligung von teilzeitbeschäftigten Personen an die Spitze ihrer Überlegungen stellen und in weiterer Folge von einer möglichen Benachteiligung im Bereich des Urlaubsentgelts, Feiertagsentgelts, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und dergleichen sprechen, muß festgestellt werden, daß diese Materien gesetzlich geregelt sind. Sollte diese gesetzliche Regelung in dem einen oder anderen Fall nicht ausreichend sein, möge man doch beispielsweise das Urlaubsgesetz oder andere in Frage kommende Materienetze novellieren. Die generelle Bestimmung des § 19 b (5) der Novelle ist jedoch strikt abzulehnen. Einer teilzeitbeschäftigten Person kommt nun einmal in den meisten Fällen in einem Betrieb ein anderer Stellenwert zu, als dies bei einem Mitarbeiter der Fall ist, der seine volle Arbeitszeit dem Betrieb zuwendet. Die Belegschaft würde auch nicht einsehen - und dies zurecht - daß der Dienstgeber einen Teilzeitbeschäftigten bei der Vergabe von Dienstwohnungen, der Zuwendung betriebsüblicher Geschenke, bei Betriebsausflügen und dergleichen mehr unter der Strafsanktion des § 28 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz so behandeln muß, als würde er vollzeitbeschäftigt sein; nach der Novelle wäre es auch einem Dienstgeber verwehrt, aus freier Entscheidung und ohne Vorliegen besonderer sachlicher Gründe bestimmte Positionen und Vorrückungen Vollzeitbeschäftigten vorzubehalten und einfach das Beschäftigungsschema nach seinen Vorstellungen zu gestalten. Derartige massive Eingriffe in die Entscheidungsfreiheit eines - immerhin verantwortlichen - Unternehmers und die solchen Regelungen zugrunde liegende Tendenz waren den Systemen der Staatswirtschaft immanent und führen auch zu deren Ruin. Die Nachfolger dieser Systeme gestalten nunmehr zurecht Freiräume, innerhalb welcher das Individuum verantwortungsvoll entscheiden kann und die nicht die Möglichkeit der Einzelentscheidung durch den Zwang Kollektivregelungen ausschließen. Mit legislatischen Maßnahmen wie der gegenständlichen Novellierung würde eine für die Gesellschaft schädliche Regelungstendenz einfach fortgesetzt.

RECHTSANWALTSKAMMER NIEDERÖSTERREICH

- 3 -

3. Nach der derzeitigen Gesetzeslage ist der Inhalt eines Teilzeitbeschäftigungsvertrages klar geregelt:

Der Arbeitnehmer ist nur in jenem Ausmaß zur Arbeitsleistung verpflichtet, als dies durch seinen Arbeitsvertrag oder durch diesen gestaltete Normen, insbesondere durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung, festgelegt ist. Die Verpflichtung zu Überstundenleistungen kann nur aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers abgeleitet werden, nämlich wenn die Interessen des Betriebes die Überstunden notwendig machen; aber auch in diesem Fall kann sicher der Arbeitnehmer auf entgegenstehende berücksichtigungswürdige Interessen berufen. Die Abwägung dieser Interessen ist nach objektiven Kriterien zu prüfen (OGH 15.4.1958, Sammlung 6.862 u.a.m.). Es besteht jedenfalls keine Notwendigkeit diese Regelung zu verlassen und einen Absatz 3 des § 19 (b) des Entwurfes einzuführen. Die Erläuterungen zu dem Entwurf weisen darauf hin, daß häufig Vereinbarungen mit einem sehr niedrigen Arbeitszeitausmaß abgeschlossen würden, tatsächlich jedoch regelmäßig Mehrarbeit geleistet werde, wobei sich das Ausmaß dieser Mehrarbeit nach dem Arbeitsanfall richtet. Darin wird ein Mißbrauch erblickt, was nicht recht verständlich ist. Arbeit kann eben nur dann geleistet werden, wenn es Arbeit zu erledigen gilt, das heißt, wenn Arbeit anfällt und vorhanden ist. Im übrigen darf nicht übersehen werden, daß die Mehrarbeitsleistung ja nicht erzwungen wird, sondern auf einem Übereinkommen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer basiert. Es ist dem Arbeitnehmer durchaus gestattet, "Mehrarbeit" abzulehnen, ohne daß er rechtliche Nachteile zu erwarten hat. Jedenfalls gewinnt man den Eindruck, daß mit dem Gesetzesentwurf der Arbeitnehmer gleichsam vor der Arbeit geschützt werden soll. Dabei wird übersehen, daß "Arbeit" ein wesentliches Element für das Selbstwertgefühl einer Person und damit auch für deren Wohlbefinden ist.

4. § 19 (b) des Entwurfes beinhaltet in seinem Absatz 2 die Verpflichtung zur schriftlichen Vereinbarung, was sicher gut ist. Daß bei einer Verletzung einer derartigen Verpflichtung der Ar-

RECHTSANWALTSKAMMER NIEDERÖSTERREICH

- 4 -

beitnehmer im Wege der Arbeitsinspektorate verfolgt werden soll, entbehrt allerdings einer sachlichen Grundlage.

5. Der Absatz 1 des § 19 (b) läßt für die Bestimmung der Regelarbeitszeit ausschließlich die gesetzliche Regelung sowie die kollektive Regelung zu. Wenn daher ein Dienstgeber für seinen Betrieb generell von dieser Regelarbeitszeit abweicht und beispielsweise autonom die 38-Stunden-Woche einführt, was zulässig ist, unterliegt er den verschärften Bestimmungen des § 19 (b) des Gesetzesentwurfes. Der Entwurf ist sohin ein Instrument dafür, im kollektiven Weg die Herabsetzung der Regelarbeitszeit durchzusetzen; die individuelle Entscheidung eines Betriebsinhabers wird einfach nicht akzeptiert.

6. Der gegenständliche Entwurf bewirkt, daß die Teilzeitarbeit erschwert wird, was sich auf den Arbeitsmarkt auswirkt. Dies nimmt der Entwurf offenbar in Kauf, da ja der Gesetzgeber beispielsweise durch das Mutterschutzgesetz zum Abschluß von Teilzeitarbeitsverträgen zwingt, sohin die Freiheit des Arbeitgebers bei der Begründung von Teilzeitverträgen ohnehin nicht gegeben ist. Es wird dabei aber übersehen, daß die einschlägigen Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes aber auch des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes in der Bevölkerung keine Akzeptanz finden. Es ist vielmehr so, daß viele Frauen ohne das Zwangsrecht in Anspruch zu nehmen, ihren Wiedereinstieg in das Berufsleben durch Teilzeitbeschäftigung einleiten. Diesen Frauen wird mit dem Gesetzesentwurf ein schlechter Dienst erwiesen.

Mit vorzüglicher kollegialer Hochachtung

Für den Ausschuß der Rechtsanwaltskammer Niederösterreich



Dr. Richard Wandl